

Stredná odborná škola obchodu a služieb Topoľčany, zastúpená
p. Mgr. Milanom Naňom, riaditeľom SOŠ O a S

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia zamestnancov SOŠ O a S zastúpená predsedom OZO p.
Grznárovou Danielou, poverenou základnou odborovou organizáciou kolektívnym
vyjednávaním

na strane druhej

uzatvárajú túto KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na obdobie od 1.1.2019 do 31.12.2019

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovné nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.
2. Zmluvné strany viazané touto kolektívnou zmluvou sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia s cieľom zachovať sociálny zmier.
3. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Článok 2

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 a § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy
2. Na zamestnancov vykonávajúcich prácu mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

2. Odborový orgán a zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou základnou organizáciou

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbory za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia a na zasadnutia výborov odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe písomného súhlasu členov odborovej organizácie zabezpečí zrážanie členských príspevkov členov z ich funkčného platu a odvedie ich na účet príslušnej odborovej organizácie.
5. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu Kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“, a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých určí odborová organizácia na činnosti spojené s výkonom funkcie v odborovom orgáne, ktoré nemožno vykonať mimopracovného času pracovné voľno /§136 ZP/ na nevyhnutne potrebný čas bez náhrady mzdy.

Materiálne zabezpečenie

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným materiálnym vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Poskytovanie informácií

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii písomné informácie o :
 - zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
 - dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch
 - tvorbe a čerpaní sociálneho fondu
 - plánovanom mzdovom vývoji
2. Zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Článok 8

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku Kolektívnej zmluve nepoužijú krajný prostriedok alebo výluky v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 odst.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Riešenie kolektívnych sporov

Článok 9

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku Kolektívnej zmluve, alebo spor o plnenie záväzku z Kolektívnej zmluvy v dobe účinnosti Kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z Kolektívnej zmluvy, využiť sprostredkovateľa na vyriešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Článok 10

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť

podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 11

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy, najmä

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- upustenie od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody od zamestnanca

b/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
- prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
- vydanie vnútorného mzdového predpisu
- vykonávanie periodických previerok BOZP
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP
- žiadosti žien a mladistvých na úpravu ich pracovného času
- rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobe jej úhrady
- spôsob náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

c/ informovať odborovú organizáciu najmä o:

- novouzatvorených pracovných pomeroch
- zámeroch personálnych zmien
- sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
- o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Kontrolná činnosť odborov

Článok 12

Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

Je oprávnený najmä:

- a/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- b/ podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- c/ vyžadovať od zamestnávateľa, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- d/ navrhovať zamestnávateľovi, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné

opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.

Časť III.

Pracovný pomer

Článok 13

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ďalšie podmienky uzatvárania pracovného pomeru budú súčasťou pracovného poriadku. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, platovým poriadkom a kolektívnou zmluvou.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie nad dva roky je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti a zastupovanie zamestnancov na vrátnici počas čerpania dovolenky.

Odstupné

Článok 14

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa §76 ods.1 Zákonníka práce a zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods.2 Zákonníka práce.
2. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi opäť do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti

vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % ,patrí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Pracovný čas

Článok 15

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne.
2. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Rozvrhnutie pracovného času rieši pracovný poriadok .

Pružný pracovný čas

Článok 16

1. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zavádza sa pružný pracovný čas. Zavedenie pružného pracovného času sa týka prevádzkovo - ekonomických zamestnancov. Netýka sa pedagogických zamestnancov, zamestnancov úseku stravovania a vrátnikov. Zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom /voliteľný pracovný čas/.
2. Základný pracovný čas je od 8,00 hod. do 13,00 hod.
3. Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas.
4. Na pracovisku musí byť denne zabezpečená účasť aspoň jedného zamestnanca.

Práca nadčas

Článok 17

1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
2. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich , ak sa zamestnávateľ so zástupcami odborov nedohodne na dlhšom období, najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín .
4. Nad 150 hodín môže zamestnanec pracovať nadčas iba ak s tým súhlasí, maximálne však 400 hodín za rok.

Dovolenka

Článok 18

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy vychovávateľov a asistentov učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom tak, aby si mohol dovolenku vyčerpať vcelku a do konca kalendárneho roka.
5. Na úseku stravovania je určená hromadná dovolenka z prevádzkových dôvodov v čase školských prázdnin. Termín určuje zamestnávateľ podľa potreby.
6. Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku sa môže zamestnancovi poskytnúť len vtedy ak si nemohol dovolenku vyčerpať s dôvodu ukončenia pracovného pomeru.

Prekážky v práci

Článok 19

Zvyšovanie kvalifikácie

1. Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ v zmysle § 140 ZP ods.3.

Dôležité osobné prekážky v práci.

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 141 ZP. Podmienky poskytovania náhrady mzdy sú podrobne rozpísané v Pracovnom poriadku.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 20

1. Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie v zmysle § 153 ZP.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Pri zvyšovaní kvalifikácie pedagogických zamestnancov, ktoré sa uskutočňuje v súlade s potrebami organizácie, môže sa v prípade blokového sústredenia preplatiť cestovné po predložení cestovných dokladov. Ubytovanie sa môže preplatiť v tom prípade, pokiaľ jeho výška nepresiahne výšku každodenného cestovného.

Časť IV.

Odmeňovanie

Článok 21

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády ktorým sa určujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme.
2. Všetky náležitosti týkajúce sa odmeňovania zamestnancov vo verejnom záujme budú podrobne rozšpecifikované v Platovom poriadku, ktorý bude súčasťou Pracovného poriadku.

V zmysle novely zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1.1.2019, par. 7 Tarifný plat, odst.4, zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Časť V.

Podniková sociálna politika a starostlivosť o zdravie

Článok 22

1. Zamestnávateľ zabezpečí vstupné a preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad, ako aj komplexnú lekársku prehliadku vodiča motorového vozidla.
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania.
4. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení poukazy pre zamestnancov a členov OZ a ich rodinných príslušníkov v rekreačnom zariadení.
5. Na žiadosť zamestnanca, zamestnávateľ poskytne pri významných životných výročiach služobné motorové vozidlo ako aj priestory SOŠ OaS v zmysle vypracovaných zásad o prenájme priestorov.
6. Zamestnávateľ bude vytvárať pre ženy- matky vhodné pracovné podmienky. So zamestnancami, ktorí odišli do dôchodku a so ženami na materskej dovolenke bude udržiavaný stály kontakt. Zamestnávateľ bude venovať osobitnú starostlivosť zamestnancom so ZPS a bude vytvárať vhodné pracovné miesta.
7. Poskytnutie služobného vozidla zamestnancom – V prípade výnimočných situácií môže riaditeľ na základe písomnej žiadosti povoliť použitie služobného motorového vozidla vlastným zamestnancom za uhradené prevádzkové náklady. Do žiadosti o povolenie sa uvedie dôvod, termín, čas a rozsah použitia služobného motorového vozidla a prevádzkovými nákladmi sa rozumie náhrada PHM za ubehnuté kilometre v rámci použitia služobného vozidla zamestnancom na základe dokladu o nákupe PHM alebo ceny PHM uvedenej na portáli ŠU SR v čase použitia vozidla.

Stravovanie

Článok 23

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,45 € na jedno hlavné jedlo.
V čase vylúčenia podávania stravy zamestnancom v školskej jedálni z prevádzkových dôvodov sa bude poskytovať stravný lístok spoločnosti „Vaša Slovensko“. Doplatok na tento stravný lístok zo sociálneho fondu je vo výške 0,71 eura.

Sociálny fond

Článok 24

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že budú vytvárať sociálny fond v zmysle Zásad pre tvorbu a používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
2. Obe zmluvné strany sa zaväzujú, že budú pri čerpaní sociálneho fondu postupovať v súlade so zásadami.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 23

1. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly odborov nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa § 146- 149 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ bude sústavne oboznamovať s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
3. Zaradovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
4. Zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu.
5. Poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje, pracovný odev a pracovnú obuv. Zamestnávateľ za týmto účelom vydá zoznam poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.
6. Zamestnávateľ dbá na to aby bol dodržiavaný zákon zákazu fajčenia na pracoviskách a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 24

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri plnení kolektívnej zmluvy vyvinú maximálne úsilie udržať sociálny zmier. Pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kontrolu plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, písomnou formou.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený písomný návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
4. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami na tej istej listine.
5. V prípade prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov v zmysle §§ 27-31 Zákonníka práce sú súčasťou týchto práv a povinností aj záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy.
6. Vyjednanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najmenej 60 dní pred vypršaním účinnosti tejto kolektívnej zmluvy. V tomto termíne už bude upresnený postup vyjednávania, budú určené vyjednávacie skupiny a ich vedúci, termíny rokovaní a postup pri nezrovnalostiach vedúcich ku kolektívnemu sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.
7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. Obdobne to platí aj pre odborovú organizáciu v jej pôsobnosti.
8. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledovné prílohy:
 - Zásady pre tvorbu a používanie sociálneho fondu
 - Rozpočet sociálneho fondu
9. Zamestnávateľ zabezpečí archiváciu kolektívnej zmluvy po dobu 5 rokov. Kolektívna zmluva je k nahliadnutiu u predsedov odborovej organizácie a na sekretariáte riaditeľa SOŠOaS.
10. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.
11. V súvislosti so zavedením domácej meny euro, sa tarifný plat, zvýšenie tarifného platu, riadenie a príplatok za činnosť triedneho učiteľa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 10 eurocentov nahor.

V prípade, že v zákone o štátnom rozpočte sa neschvália všetky výdavky potrebné na zabezpečenie podmienok zamestnania, ktoré sú uvedené v čl. 14 a 21 Kolektívnej zmluvy, nie sú príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy pre zamestnávateľa záväzné.

20.12.2018

V Topoľčanoch dňa

Za vedenie SOŠOaS: Mgr. Milan Naňo

Za odborovú organizáciu: Grznárová Daniela


.....

.....